

УДК 658:012

Горожанська Юлія

Horozhanska Yuliia

Тернопільський національний економічний університет

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР РЕАЛІЗАЦІЇ
СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА**

**PERSONNEL MANAGEMENT AS A FACTOR IN THE
IMPLEMENTATION OF THE ENTERPRISE STRATEGY**

Стратегія управління персоналом на підприємствах має такі особливості:

– перш за все, це її довгостроковий характер, тобто вона націлена на розробку і зміну психологічних установок, структури та мотивації персоналу, всієї системи управління персоналом або її окремих елементів, що потребує тривалого часу;

– наступною особливістю є зв'язок із стратегією підприємства загалом, враховує чинники зовнішнього та внутрішнього середовища, оскільки їх зміна призводить до зміни або коригування стратегії підприємства та потребує своєчасних змін структури та чисельності персоналу, підвищення його навичок і кваліфікації, методів та стилю управління.

Залежно від рівня мотивованості працівників їхні потенційні можливості як уособлення нагромаджених знань, умінь, навичок, здатностей, фізичних даних тощо можуть використовуватися з різною віддачею. Справді, якщо працівник не має належних мотивів до праці, то якою б не була його компетентність, це не матиме особливого значення для результативності трудової діяльності. За аксіому можна сприймати відомий афоризм: якщо людина не хоче працювати, то вона шукає причину, а якщо хоче, то шукає можливість.

Наявність на підприємстві власної системи мотивування персоналу, здатної реагувати на мінливі умови ведення бізнесу, є одним з ресурсів підвищення конкурентоспроможності та забезпечення стійкого розвитку.

Отже, неможливо ефективно управляти підприємством, досягати поставлених цілей, забезпечувати високий рівень конкурентоспроможності без розроблення дієвого мотиваційного механізму управління трудовою поведінкою працівників.

Лише завдяки формуванню конкурентоспроможного компенсаційного пакета, забезпеченню справедливої оплати праці та гідного її рівня, створенню належних умов праці, атмосфери поваги і довіри з урахуванням індивідуальних потреб кожного працівника можна очікувати на високу трудову віддачу і лояльність до підприємства та, відповідно, на високі результати праці.

На підприємстві доцільно розробляти заходи, які допоможуть отримати інформацію щодо психологічного клімату в колективі, ступеня задоволеності кожного працівника роботою, рівнем заробітної плати, умовами праці, відпочинком. Для цього найкраще підходять такі методи як соціологічне опитування (анкетування), групові та індивідуальні бесіди.

Саме такі заходи дозволяють виявити співробітників з високим потенціалом, перспективами, що сприяє кар'єрному зросту, зацікавленості працюючих у підвищенні продуктивності праці, допоможе вирішити психологічні проблеми у колективі.

Таким чином, одним із факторів, що сприяє зменшенню проблем при управлінні персоналом є систематичний аналіз стану персоналу на підприємстві, його планів та проблем.